Derecho Individual 10 de Agosto

Contratación Laboral Atípica y Obligaciones del Contrato de Trabajo

Material de estudio — Parte 1

---

1. Repaso: elementos del contrato de trabajo típico

Todo contrato de trabajo típico se caracteriza por cuatro notas fundamentales:

1. **Subordinación**: el trabajador presta servicios bajo las órdenes y dirección del empleador.
2. **Durabilidad**: vocación de continuidad en el tiempo (a diferencia de los contratos atípicos, que tienen plazo).
3. **Carácter personalísimo (intuito personae)**: el contrato se celebra en consideración a la persona específica del trabajador, en función de sus cualidades para el cargo. Por eso el trabajador no puede hacerse sustituir por otra persona (por ejemplo, un hijo o cónyuge) sin que ello configure, en los hechos, un nuevo contrato.
4. **Onerosidad**: existe una contraprestación económica (el salario) a cambio del trabajo.

Estos cuatro elementos sirven de base para identificar, por contraste, las particularidades de los contratos **atípicos**.

2. Contratos atípicos ya estudiados (repaso)

- **Contrato de duración determinada con plazo cierto**: se sabe de antemano la fecha de finalización (ej.: suplencias con fecha de reintegro conocida).
- **Contrato de duración determinada con plazo incierto**: se sabe que terminará, pero no se sabe exactamente cuándo (ej.: suplencia por licencia médica sin alta prevista).
- **Contrato por obra determinada**.
- **Contrato de zafra**: su nota distintiva es que el plazo **no lo fijan las partes**, sino que es **externo** al empleador y al trabajador: depende de los **ciclos de la naturaleza** (cosecha de la vid, la naranja, la caña de azúcar, etc.).
- **Contrato de temporada**: vinculado a periodos estacionales (por ejemplo, temporada de verano), a diferencia de la zafra que depende de ciclos naturales de producción agrícola.
- **Contrato part time**.

3. Jurisprudencia sobre contratos atípicos (Anuario de Jurisprudencia Laboral 2023–2024)

El **Anuario de Jurisprudencia Laboral** recopila, por orden alfabético y temático, extractos de sentencias de los **Tribunales de Apelaciones del Trabajo**. No transcribe la

sentencia completa, sino un extracto relevante según el tema. Es clave entender que el tribunal de apelaciones **no revisa todo lo actuado en primera instancia**, sino que resuelve exclusivamente en base a los **agravios** planteados en el recurso de apelación (lo que dice quien pierde el juicio) y su contestación (lo que dice quien lo ganó).

3.1. Caso 1 — Ruptura anticipada de contrato a plazo con justa causa (no se debe indemnización)

Sentencia 2023, Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 2º Turno, página 140 del Anuario.

- Un trabajador fue contratado por un **plazo cierto** y el empleador rescindió el contrato **antes de tiempo**.
- El conflicto central: determinar si existió **justa causa** para esa rescisión anticipada.
- El tribunal aclaró que lo que rige la relación son, en primer lugar, las **cláusulas del propio contrato escrito**, y en segundo lugar las reglas generales aplicables a este tipo de vínculo. Esto confirma la importancia práctica del contrato **escrito**: no es un requisito de solemnidad, sino un **requisito de prueba** que el tribunal tiene en cuenta al fallar.
- El tribunal citó el **artículo 1839 del Código Civil**, que dispone que los *"menestrales, artesanos y demás trabajadores asalariados por cierto término no pueden despedirse ni ser despedidos antes del cumplimiento del contrato sin justa causa"*.
- Regla procesal importante: **el empleador debe alegar y probar la justa causa** (no basta con invocarla).
- En este caso, el tribunal entendió que sí hubo justa causa, identificada con la **notoria mala conducta** del trabajador.

Dato doctrinario relevante: existen dos posturas en la doctrina laboralista sobre la "justa causa":

- Una la **equipara** exactamente a la notoria mala conducta.
- Otra es **más amplia**, admitiendo otras causales además de la notoria mala conducta (por ejemplo, la **incapacidad sobreviniente** del trabajador para cumplir la tarea específica para la que fue contratado, como una incapacidad derivada de un accidente).

3.2. Caso 2 (Caso 94) — Alcance de la reparación por ruptura anticipada sin justa causa

Este caso es clave para diferenciar conceptos:

- En la ruptura anticipada de un contrato a plazo **no hay despido en sentido técnico**, y por eso **no corresponde indemnización por despido** (ese instituto está previsto solo para los contratos de duración indeterminada).
- Lo que corresponde es la reparación de **daños y perjuicios**, cuyo monto **no equivale exactamente a la indemnización por despido**.
- El tribunal estableció que la **reparación integral del daño** debe incluir no solo el salario que el trabajador dejó de percibir, sino también el **sueldo anual**

complementario (aguinaldo), la **licencia** y el **salario vacacional** que se hubieran generado durante el plazo restante del contrato.

Precisión importante (aclarada en la clase): coloquialmente se suele decir que "se pagan los jornales caídos", pero técnicamente **no es lo mismo**. La reparación por daños y perjuicios es **integral**: no se limita al jornal, sino que abarca también aguinaldo, licencia y salario vacacional generados en el período pendiente del contrato. El término "jornales caídos" corresponde más bien a otra hipótesis distinta: los casos de **fuero sindical**, cuando se ordena la restitución de un trabajador despedido por **persecución antisindical**, situación en la que sí se habla de "salarios caídos".

3.3. Caso 3 (Caso 95) — Ruptura anticipada SIN justa causa: fundamento del deber de reparar

- Se trata de un reclamo indemnizatorio por rescisión anticipada de un contrato a término, **sin que hubiera mediado justa causa** ni se hubiera agotado el objeto contractual.
- El tribunal explicó que el derecho laboral **no reguló** las consecuencias de una ruptura anticipada en los contratos a plazo; solo previó la **indemnización tarifada** para los vínculos **sin plazo**.
- Ante este **vacío legal**, resultan aplicables las normas del **derecho civil**.
- Diferencia clave señalada por el tribunal:
    - En los contratos **sin plazo**, la ley fija de antemano el monto de la indemnización.
    - En los contratos **a plazo o por obra determinada**, el legislador **excluyó expresamente** la indemnización legal cuando el contrato culmina por vencimiento del plazo.
    - Pero cuando el contrato a término se rompe **antes** de tiempo, el daño **sí es cuantificable**, porque se conoce exactamente el tiempo que restaba de duración y el salario pactado para ese período — esos son los parámetros que permiten calcular la reparación integral.

3.4. Caso del contrato a prueba (Caso 99)

Sentencia 106/2023, Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 1º Turno, del 24/05/2023, página 144 del Anuario.

- Recordatorio de las dos características esenciales del **contrato a prueba**:
    1. Dura **90 días corridos** (no "3 meses").
    2. **En ningún caso genera derecho a indemnización por despido**, mientras esté vigente ese plazo. A partir del día 91, si continúa la relación, el trabajador pasa a tener todos los derechos y protecciones del contrato típico, incluida la eventual indemnización por despido.
- El caso trataba de un trabajador contratado a prueba que fue desvinculado **antes** de cumplirse los 90 días, y que reclamó indemnización por despido.
- El tribunal rechazó el reclamo: sostuvo que **tanto la prueba como el plazo pactado rompen con la regla de la "vocación de continuidad"** propia de los

contratos de trabajo típicos. El propio plazo convencional pactado es lo que **impide** que proceda el despido reclamado.

Posibles preguntas de parcial (Parte 1)

- **¿Cuáles son los cuatro elementos del contrato de trabajo típico?** Subordinación, durabilidad, carácter personalísimo (intuito personae) y onerosidad.
- **¿Qué diferencia a un contrato de zafra de uno de temporada?** El de zafra depende de los ciclos de la naturaleza (externos a las partes); el de temporada responde a periodos estacionales de actividad.
- **¿Qué establece el artículo 1839 del Código Civil?** Que los trabajadores contratados por cierto término no pueden despedirse ni ser despedidos antes del cumplimiento del contrato sin justa causa.
- **¿Se paga indemnización por despido en la ruptura anticipada de un contrato a plazo?** No; se pagan daños y perjuicios (reparación integral), que no equivalen exactamente a la indemnización por despido ni a los "jornales caídos" en sentido estricto.
- **¿Qué rubros integran la reparación por daños y perjuicios en estos casos?** Salario, aguinaldo, licencia y salario vacacional correspondientes al período que restaba del contrato.
- **¿Quién debe probar la justa causa en una rescisión anticipada?** El empleador (debe alegarla y acreditarla).
- **¿Cuáles son las dos características del contrato a prueba?** Dura 90 días corridos (no 3 meses) y no genera derecho a indemnización por despido durante su vigencia.
- **¿Por qué se aplican normas de derecho civil a la ruptura anticipada de contratos a plazo?** Porque existe un vacío legal en el derecho laboral respecto a esta situación.

Contratación Laboral Atípica y Obligaciones del Contrato de Trabajo

Material de estudio — Parte 2

---

4. La deslaboralización del contrato de trabajo

En el derecho del trabajo contemporáneo se observa un fenómeno llamado **deslaboralización**: existen relaciones de trabajo a las que, formalmente, **no se les aplica en principio la normativa de protección laboral**, porque se presentan bajo figuras jurídicas distintas al contrato de trabajo típico.

4.1. Contratos de arrendamiento de servicios y profesionales universitarios

En principio, los **contratos de arrendamiento de servicios** no son contratos de trabajo porque no habría **subordinación**. El caso típico es el de los **profesionales universitarios**, quienes para trabajar deben:

- Constituir una **empresa unipersonal**.

- Inscribirse en la **Dirección General Impositiva (DGI)** como contribuyentes de **IRPF** por los honorarios percibidos.
- Aportar a una **caja profesional** (distinta del Banco de Previsión Social) para su jubilación, la cual a su vez descuenta los aportes al **FONASA**.

Este es el aspecto **formal**. Pero desde el punto de vista **material** (el contenido real de la relación), puede ocurrir que, aun facturando como "independiente", exista en los hechos una verdadera **relación de dependencia**. Esto se determina aplicando el **principio de primacía de la realidad**: prevalece lo que efectivamente sucede por sobre la forma jurídica adoptada.

Indicios de laboralidad (elementos de prueba que el juez valora ante un conflicto):

- Facturación de un monto similar todos los meses.
- Cumplimiento de un horario determinado.
- Sometimiento a un poder disciplinario del empleador (que el empleador pueda sancionarlo).

Puede darse que, aunque formalmente se exija facturar, en realidad se esté ante un **fraude a la ley**, encubriendo una relación de dependencia bajo la apariencia de independencia.

Ejemplo discutido en clase: el caso de abogados que trabajan en grandes estudios jurídicos. Formalmente tienen "independencia técnica" (como los médicos dependientes de mutualistas, o los abogados del Estado), pero en la práctica pueden reunir todos los elementos de una relación laboral (horario, dependencia económica, subordinación), lo que activaría el principio de primacía de la realidad.

5. Trabajadores autónomos económicamente dependientes (para-subordinados)

Son trabajadores **independientes** —no están bajo subordinación jurídica— pero son **económicamente dependientes** de quien les da trabajo.

Caso típico: los trabajadores de **plataformas digitales** (repartidores, conductores de transporte) que tienen un vínculo con una plataforma que no es una persona física en el rol de "empleador". Estos trabajadores:

- Pueden fijar libremente su horario de trabajo (elemento que los aleja de la subordinación clásica).
- Son, sin embargo, **económicamente dependientes** de la plataforma.
- Tienen derecho a la **protección de la seguridad social**, fundamentalmente:
    - Seguro de enfermedad.
    - Seguro de paro (desempleo).
    - Seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Este tema se profundizará al estudiar el **trabajo de plataformas digitales**, la **ley uruguaya** correspondiente y el **Convenio 190 de la OIT** sobre la materia.

6. Cooperativas de trabajo

No se estudia en profundidad el régimen legal de las cooperativas (está sujeto a modificaciones legislativas frecuentes), pero es fundamental conocer la **situación jurídica del socio cooperativista**.

- El **socio cooperativista** tiene, a los efectos del derecho del trabajo, **todos los derechos laborales**, **salvo uno**: **nunca cobra indemnización por despido**, ni siquiera cuando es expulsado de la cooperativa por incumplimiento del estatuto (potestad disciplinaria interna).
- En cambio, si la cooperativa tiene **trabajadores dependientes** (no socios), esos trabajadores sí gozan de **todos los derechos**, incluida la indemnización por despido.

  Ejemplo mencionado: las empresas de transporte de Montevideo son, en su mayoría, **cooperativas de trabajo**. Sus socios, cuando son expulsados por incumplimiento del estatuto, no tienen derecho a indemnización por despido.

Posibles preguntas de parcial (Parte 2)

- **¿Qué es la deslaboralización del contrato de trabajo?** El fenómeno por el cual ciertas relaciones de trabajo no reciben, formalmente, la protección de la normativa laboral, aunque materialmente puedan implicar subordinación.
- **¿Qué obligaciones formales tiene un profesional universitario para poder facturar sus honorarios?** Constituir empresa unipersonal, inscribirse en DGI como contribuyente de IRPF, y aportar a una caja profesional (que descuenta también FONASA).
- **¿Qué es el principio de primacía de la realidad y cómo se aplica a los profesionales universitarios?** Prevalece la realidad de los hechos sobre la forma jurídica pactada; si un profesional que factura cumple horario fijo, factura montos similares y está sujeto a poder disciplinario, puede considerarse que existe relación de dependencia encubierta.
- **¿Qué caracteriza a un trabajador autónomo económicamente dependiente (para-subordinado)?** No está sujeto a subordinación jurídica (puede fijar su horario), pero depende económicamente de quien le da trabajo; caso típico: trabajadores de plataformas digitales.
- **¿Qué derecho de seguridad social tienen los trabajadores de plataformas según lo visto?** Acceso a seguro de enfermedad, seguro de paro y seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- **¿Qué derecho NUNCA tiene el socio cooperativista de una cooperativa de trabajo?** El cobro de indemnización por despido, incluso si es expulsado por incumplimiento del estatuto.
- **¿Tienen derecho a indemnización por despido los trabajadores dependientes de una cooperativa (no socios)?** Sí, tienen todos los derechos laborales, incluida la indemnización por despido.

Contratación Laboral Atípica y Obligaciones del Contrato de Trabajo

Material de estudio — Parte 3

---

7. Las partes del contrato de trabajo

El contrato de trabajo supone la presencia de **dos partes**:

- **El trabajador**: siempre una **persona física determinada**, contratada en función del **intuito personae** (en consideración a sus cualidades personales para el cargo).
- **El empleador**: puede presentarse bajo distintas modalidades:
  - Persona jurídica (sociedad anónima, sociedad de responsabilidad limitada, sociedad colectiva, sociedad en comandita, u otro tipo societario).
  - Persona física.
  - Figuras más complejas, como el **empleador complejo** o el **conjunto económico**.

Más adelante en el curso se estudiará el fenómeno de la **tercerización** (cuando un trabajador de una empresa presta tareas para otra empresa), regulado por figuras como:

- **Suministro de mano de obra temporal.**
- **Intermediación.**
- **Subcontratación.**

8. El contrato de trabajo como contrato sinalagmático

El contrato de trabajo es **sinalagmático**: las obligaciones de ambas partes son **correlativas** (la obligación de una se corresponde con la de la otra).

- **Obligación principal del empleador**: pagar el **salario**.
- **Obligación principal del trabajador**: prestar la **tarea efectiva** para la cual fue contratado.

Precisión importante: no siempre "trabajar" y "generar salario" van de la mano:

- Hay situaciones en que el trabajador **no trabaja pero sí genera salario** (por ejemplo, cuando la falta de trabajo se debe a una orden o circunstancia atribuible al empleador, como un corte de energía eléctrica que impide usar la maquinaria).
- Hay situaciones en que el trabajador **no trabaja y tampoco genera salario** (el caso típico es el **ejercicio del derecho de huelga**).

9. Primera obligación del empleador: pagar el salario

El concepto de salario se profundizará en el módulo específico, pero es clave incorporar ahora su **naturaleza jurídica**.

- **Definición clásica** (utilizada por la doctrina y la jurisprudencia): la de **Pla Rodríguez**, quien sostiene que el salario tiene **naturaleza alimentaria**.
- Esta naturaleza alimentaria está prevista en el **artículo 121 del Código Civil**.
- El concepto de "naturaleza alimentaria" es **amplio**: no se limita a la simple alimentación, sino que abarca **todo lo que una persona necesita para vivir con**

dignidad: alimentación, cargas familiares, tiempo de ocio, pago de servicios públicos, impuestos, etc.
- Fundamento práctico: si un trabajador no cobra su sueldo en un mes y ese es su único ingreso, no tiene cómo subsistir — de ahí la relevancia de proteger jurídicamente esta naturaleza alimentaria del salario.

10. Segunda obligación del empleador: dar trabajo efectivo

El empleador no solo debe pagar el salario: también tiene la obligación de **dar trabajo efectivo** al trabajador contratado.

- **No dar trabajo constituye un ataque a la dignidad del trabajador.**
- Si un trabajador contratado permanece, por ejemplo, 8 horas sentado sin ninguna tarea asignada, esto configura un **incumplimiento grave por parte del empleador**.
- Consecuencia jurídica: ese incumplimiento puede dar lugar a que el trabajador se considere **indirectamente despedido**, con derecho a cobrar la indemnización por despido.

10.1. El "despido indirecto"

Concepto creado por la doctrina para los casos en que el empleador, en lugar de despedir directamente (evitando así pagar la indemnización), desarrolla conductas antijurídicas para **presionar al trabajador a renunciar** (vaciamiento de tareas, hostigamiento, cambios de sector que lo acercan progresivamente a "la puerta", etc.). Cuando el trabajador se retira por no soportar la situación, en realidad se trata de un **despido encubierto**, y el trabajador puede reclamar la indemnización correspondiente.

No dar trabajo puede constituir una forma de mobbing o acoso moral laboral, según la doctrina.

10.2. Jurisprudencia citada sobre falta de asignación de tareas

- **Sentencia 99/99, Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 2º turno** (confirmando sentencia de primera instancia): configuró **despido abusivo** el caso de un empleado bancario a quien se le prometió un ascenso que nunca se concretó, y además **no se le asignó ningún trabajo**.
- **Sentencia 171/2010, del 9 de junio de 2010**: caso similar de un trabajador trasladado a quien se le prohibió comunicarse con sus compañeros y tampoco se le asignaron tareas.

En ambos casos, la jurisprudencia entendió que la **falta de asignación de tareas** constituye una causal de incumplimiento grave por parte del empleador.

Importante — límite del principio: no constituye incumplimiento del empleador la falta de trabajo derivada de **circunstancias objetivas ajenas a su voluntad**. Ejemplo: un vendedor de una tienda que no tiene clientes durante todo un día por baja afluencia de público (mal tiempo, etc.) no implica que el empleador esté incumpliendo su obligación de dar trabajo, porque la falta de tarea no depende de una decisión o conducta del empleador.

11. Tercera obligación del empleador: proporcionar herramientas y materiales de trabajo

El empleador debe **facilitar la ejecución del trabajo**, proporcionando los materiales y herramientas necesarios. Si no lo hace, el trabajador no puede cumplir su tarea.

Excepciones y matices:

- **Teletrabajo**: el teletrabajador dependiente puede utilizar sus propios materiales (por ejemplo, su laptop, su conexión eléctrica), dado que trabaja fuera del establecimiento del empleador. Este tema se profundizará en la clase específica sobre teletrabajo.
- **Industria de la construcción y sector forestal**: existen categorías de trabajadores (carpinteros, herreros, cuadrillas forestales con motosierras) que llevan sus **propias herramientas** y reciben, por convenio, una **partida por desgaste de herramientas** como compensación adicional en el recibo de sueldo.

Posibles preguntas de parcial (Parte 3)

- **¿Por qué se dice que el contrato de trabajo es sinalagmático?** Porque las obligaciones de las partes son correlativas: el empleador paga el salario y el trabajador presta la tarea efectiva.
- **¿En qué casos el trabajador no trabaja pero igual genera salario? ¿Y en qué caso no trabaja y tampoco genera salario?** Genera salario cuando la falta de trabajo se debe a una circunstancia atribuible al empleador (ej.: corte de luz); no genera salario en el ejercicio del derecho de huelga.
- **¿Qué autor define la naturaleza alimentaria del salario y en qué artículo se basa?** Pla Rodríguez; artículo 121 del Código Civil.
- **¿Qué implica la naturaleza alimentaria del salario?** Que cubre todo lo necesario para que la persona viva con dignidad: alimentación, cargas familiares, ocio, servicios, impuestos, etc.
- **¿Qué consecuencia jurídica tiene que el empleador no asigne tareas a un trabajador?** Puede considerarse un incumplimiento grave que habilite al trabajador a considerarse despedido indirectamente, con derecho a indemnización.
- **¿Qué es el despido indirecto?** La conducta del empleador orientada a provocar la renuncia del trabajador mediante incumplimientos (falta de tareas, hostigamiento, etc.), que en realidad encubre un despido.
- **¿La falta de trabajo por ausencia de clientes constituye incumplimiento del empleador?** No, si obedece a circunstancias objetivas ajenas a la voluntad del empleador.
- **¿Qué excepción existe respecto a la obligación del empleador de dar herramientas de trabajo?** El teletrabajo (el trabajador usa sus propios medios) y ciertos oficios (carpinteros, herreros, cuadrillas forestales) que llevan sus propias herramientas a cambio de una partida por desgaste.

Contratación Laboral Atípica y Obligaciones del Contrato de Trabajo

Material de estudio — Parte 4

12. Deber de respeto a la persona del trabajador: dignidad, intimidad y vida privada

12.1. Fundamento constitucional

El empleador debe respetar la **conciencia moral y cívica** del trabajador, concepto amplio incorporado en la **Constitución de la República**, particularmente en los **artículos 53, 54 y 57**.

De este principio derivan, entre otros, los deberes de respetar:

- La **dignidad** del trabajador.
- Sus **creencias religiosas**.
- Su **afiliación política**.
- Su **orientación sexual**.
- Su **intimidad** (la relación que la persona tiene consigo misma).
- Su **vida privada** (la relación que la persona tiene con los demás).

Estos tres conceptos —**dignidad, intimidad y vida privada**— se distinguen entre sí, aunque conforman un concepto amplio. Algunos autores sostienen que la **dignidad** es un **"metaderecho"**: está por encima de los demás derechos.

Este deber no solo alcanza al empleador directamente, sino también a quienes lo **representan** dentro de la empresa (gerentes, jefes, encargados).

12.2. El poder de dirección y sus límites

El empleador tiene un **poder de dirección** sobre la organización del trabajo, en atención a las necesidades objetivas de la empresa. Dentro de ese poder de dirección se incluye, como uno de sus **poderes jurídicos**, el **poder disciplinario**.

Cuando el empleador sanciona a un trabajador por indisciplina, se convierte en cierto modo en **"juez y parte"**. Por eso existe un control posterior: la **justicia**, que puede revisar si la sanción aplicada fue adecuada, en función de tres principios rectores:

- **Gradualidad**: la sanción debe aumentar progresivamente según la reiteración de la falta (por ejemplo: apercibimiento → 1 día de suspensión → 2 días → 4 → 8 → 12 → eventualmente notoria mala conducta).
- **Proporcionalidad**: la entidad de la sanción debe corresponder a la entidad de la falta cometida.
- **Razonabilidad**: criterio general de sensatez en la aplicación de la sanción.

Dato de jurisprudencia: se tolera judicialmente hasta **14 días de suspensión** como sanción disciplinaria.

Las sanciones deben aplicarse tras un **procedimiento interno** (sumario o investigación administrativa) en el que el trabajador tenga **derecho a defenderse**. Estos procedimientos suelen estar establecidos en **convenios colectivos**, **laudos** y **códigos de conducta** de las empresas.

12.3. Derechos específicos e inespecíficos del trabajador

- **Derechos específicos**: los propios y exclusivos del derecho del trabajo.
- **Derechos inespecíficos**: los derechos que la persona tiene en tanto ser humano, independientemente de su condición de trabajador, y que conserva también dentro de la relación laboral (siguiendo la idea de que el trabajador, al entrar a la empresa, no "se saca" sus derechos como persona, como si fueran un saco o una gorra — metáfora que remite al sistema de producción taylorista-fordista, según la enseñanza de **Hermida**, siguiendo a **Romagnoli**).

Esto no implica que el trabajador pueda hacer "lo que se le cante": estos derechos también tienen límites.

12.4. La horizontalidad de los derechos fundamentales (Drittwirkung)

Concepto proveniente del **derecho alemán**: los derechos fundamentales de la Constitución no rigen solo en la relación vertical empleador-trabajador, sino también **entre pares** (trabajador-trabajador).

Ejemplo: si trabajadores de una empresa acosan a un compañero, el **responsable es el empleador**, siempre que haya tenido conocimiento de la situación y no haya actuado para frenarla. El empleador debe tomar medidas de protección hacia la víctima y, eventualmente, sancionatorias hacia quien incumple.

13. Ley de Protección de Datos Personales (Ley N.º 18.331, artículo 18)

Esta ley resulta clave en el ámbito laboral respecto de los **datos sensibles** del trabajador. Establece, en síntesis:

- **Ninguna persona puede ser obligada a proporcionar datos sensibles** (esto incluye a los trabajadores).
- Solo pueden ser objeto de tratamiento con el **consentimiento expreso y escrito** del titular.
- Excepcionalmente pueden recolectarse por **razones de interés general**, cuando lo autorice una ley, o cuando el organismo solicitante tenga **mandato legal** para hacerlo (ejemplo: el **Instituto Nacional de Estadística** para la realización de censos).
- También pueden tratarse con **fines estadísticos o científicos**, cuando los datos se **disocian** de la identidad de sus titulares.
- Se **prohíbe formar bases de datos** que revelen, directa o indirectamente, datos sensibles (origen racial o étnico, salud, vida sexual), salvo las excepciones previstas para partidos políticos, sindicatos, iglesias y entidades sin fines de lucro con fines políticos, religiosos, filosóficos o sindicales.

13.1. Aplicación práctica: salud y vacunación

En el contexto de la pandemia de COVID-19, se discutió si el empleador podía exigir o sancionar por no vacunarse. Posición sostenida en clase: **no existía obligatoriedad legal** de vacunarse contra el COVID-19 en Uruguay (ni por ley ni por decreto del Poder Ejecutivo), solo una sugerencia.

Dato relevante: en Uruguay, la **única vacuna obligatoria** vinculada al ámbito laboral es la de la **Hepatitis B**. Ni siquiera la antitetánica es obligatoria.

13.2. Protección de la mujer embarazada (Ley N.º 18.868)

Antes de esta ley, existía la práctica —hoy prohibida— de exigir a las trabajadoras que declararan si estaban embarazadas antes de ser contratadas (incluso mediante declaración jurada), o de no contratar mujeres jóvenes por temor a que se embarazaran.

- **La Ley N.º 18.868 prohíbe exigir el test de embarazo o la certificación médica de ausencia de estado de gravidez.**
- Antecedente jurisprudencial citado: la **Inspección General del Trabajo** sancionó a una empresa que exigía esta declaración, entendiendo que constituía una **violación al derecho a la intimidad**, calificándola como falta muy grave (sanción de 200 unidades reajustables).
- Nota conceptual: el embarazo **no es una enfermedad** en nuestro país, pero las inasistencias por embarazo y maternidad **están cubiertas por el seguro de enfermedad** del Banco de Previsión Social.

Existen además políticas de **acciones afirmativas** para favorecer la inserción laboral de colectivos históricamente desfavorecidos: personas con discapacidad, afrodescendientes (con cuotas legales), personas trans, entre otros. Se mencionan también casos jurisprudenciales vinculados a personas con **acondroplasia** (enanismo) o con obesidad, que han enfrentado dificultades de acceso al empleo en determinadas actividades.

14. Respeto en el lenguaje y trato hacia el trabajador

El poder de dirección del empleador (dar órdenes) debe ejercerse **con respeto**. No están permitidos los gritos, las burlas ni el trato irrespetuoso o de corte "militarista" (queja frecuente en la negociación colectiva, especialmente en el sector industrial respecto del trato de capataces o encargados).

Este deber de respeto se vincula con la **prohibición de la violencia y el acoso**:

- **Acoso moral / mobbing**: se desarrollará en un módulo específico.
- **Acoso sexual**: regulado en Uruguay por la **Ley N.º 18.561** (año 2009).
- **Convenio 190 de la OIT**: refiere a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (incluye acoso laboral y sexual). **Uruguay fue el primer país del mundo en ratificarlo**, aunque a la fecha de la clase **aún no tiene ley reglamentaria específica** en el ámbito nacional (aunque sí existe un decreto reglamentario de la Ley 18.561, dictado en 2017, casi diez años después de la ley).

15. Control del empleador sobre el trabajador: límites

15.1. Revisaciones personales

Se admite que el empleador revise, por ejemplo, los bolsos de los trabajadores, pero:

- Debe hacerse **con respeto**, evitando daños, y de modo **no discriminatorio**.
- El control debe ser **a todos los trabajadores por igual** o **aleatorio** (por ejemplo, mediante un sistema de sorteo o alarma), pero el empleador **no puede elegir arbitrariamente a quién revisar**.

Totalmente prohibido: existen antecedentes jurisprudenciales (Tribunal de lo Contencioso Administrativo e Inspección General del Trabajo) sobre empresas de transporte de caudales que exigieron a trabajadores desvestirse por completo y les realizaron **tactos vaginales o rectales** ante sospecha de sustracción de dinero. Esta práctica está **absolutamente prohibida**.

15.2. Cámaras de video vigilancia

Reglas:

- **No pueden instalarse** en espacios reservados a los trabajadores: cocinas, vestuarios, baños.
- **Sí pueden instalarse en espacios comunes.**
- **No pueden apuntar fijamente** al puesto de trabajo de una persona, **salvo** que se justifique por razones de **seguridad**, típicamente cuando el trabajador maneja dinero.
- El empleador tiene la **obligación de colocar cartelería** que informe a los trabajadores sobre la existencia de cámaras en ese sector. Si no se cumple este requisito, la **jurisprudencia desecha como prueba** lo captado por una cámara de la que los trabajadores no tenían conocimiento (por ejemplo, en un caso de pelea entre trabajadores captada por una cámara oculta).
- Fundamento de la prohibición general de cámaras fijas sobre el puesto de trabajo: pueden generar **estrés o nerviosismo** en el trabajador (por sentirse vigilado), lo que a su vez puede derivar en **accidentes de trabajo** (ejemplo dado: un trabajador que opera un balancín cortador de tela).

15.3. Grabaciones y conversaciones telefónicas

- Para admitir una grabación como prueba debe existir una **causa de justificación fuerte**, analizada caso por caso.
- **No pueden pincharse teléfonos** ni grabarse conversaciones **sin conocimiento de la otra parte**. Debe informarse previamente que la conversación está siendo grabada (igual que ocurre, por ejemplo, en las llamadas de call centers bancarios).
- El uso de correo electrónico, WhatsApp y redes sociales en el ámbito laboral es un tema **muy discutido**, que se desarrollará en clases posteriores.

16. El "quebranto de caja"

Beneficio aplicable a trabajadores que **manejan dinero** (cajeros, etc.):

- **No está regulado por una ley específica**; solo aparece mencionado en normas que definen la **materia gravada** para la seguridad social. En general, se establece por **convenios colectivos y laudos** (frecuente en el sector financiero y en el Grupo 10 de Consejos de Salarios —comercio—), o puede **establecerlo unilateralmente el empleador**.
- **Función doble**:
    1. Es un **incentivo/premio**: si el trabajador no tuvo faltantes de dinero, percibe igualmente ese beneficio.

2. Es un **seguro**: cubre los faltantes de caja que puedan producirse (por error humano), de modo que **el riesgo económico lo asume la empresa**, no el trabajador.

- **Consecuencia clave**: si el trabajador **cobra** el quebranto de caja, **no se le puede descontar** de su bolsillo un faltante de dinero (el riesgo ya lo asumió la empresa a cambio de ese beneficio). Si el trabajador **no cobra** el quebranto de caja, la empresa puede eventualmente hacer responsable al trabajador del faltante (aunque el principio general es que **no se pueden aplicar multas económicas como sanción**: "el bolsillo del trabajador no se toca").
- Distinción importante señalada en clase: **las cámaras de vigilancia y el quebranto de caja son dos institutos distintos**. Las cámaras sirven para **verificar la causa** de un faltante (error involuntario vs. mala fe); el quebranto de caja es el **mecanismo económico** que determina quién asume el riesgo del faltante.

17. El dirigismo contractual y los mínimos legales

Concepto acuñado por **Pérez del Castillo**: el contrato de trabajo está regido por el **dirigismo contractual**, lo que significa que ciertos derechos del trabajador (licencia, aguinaldo, salario, límites de horario, etc.) están **implícitos** en el contrato desde el momento en que se celebra, por tratarse de **normas de orden público** que fijan **mínimos legales**.

- Estos **mínimos no pueden ser reducidos**, ni siquiera con el consentimiento del propio trabajador.
- Sí pueden **mejorarse** de común acuerdo entre las partes (beneficios superiores a los mínimos).
- Uruguay tiene un **derecho laboral fragmentario**: no existe un código orgánico único, sino un conjunto disperso de convenios internacionales de la OIT, normas constitucionales, leyes, decretos y resoluciones.

17.1. Salarios mínimos por categoría

- Los salarios mínimos por categoría los fija el **Consejo de Salarios** (a través de los laudos).
- **No se puede pagar menos** de lo que establece el Consejo de Salarios correspondiente.
- Por encima de ese mínimo, se puede pagar **cualquier monto**, incluso en forma **diferencial** dentro de una misma categoría, siempre que la diferencia responda a **causas objetivas** (por ejemplo, mayor desempeño) y no a motivos **subjetivos, antijurídicos o discriminatorios**.
- Principio aplicable: **"igual trabajo, igual remuneración"** rige como piso (en la base de la categoría), pero admite diferencias hacia arriba si están objetivamente justificadas.

Posibles preguntas de parcial (Parte 4)

- **¿En qué artículos de la Constitución se funda el deber de respeto a la conciencia moral y cívica del trabajador?** Artículos 53, 54 y 57.
- **¿Cuáles son los tres principios que rigen la aplicación de sanciones disciplinarias?** Gradualidad, proporcionalidad y razonabilidad.
- **¿Cuántos días de suspensión tolera la jurisprudencia como máximo?** Hasta 14 días.
- **¿Qué es la horizontalidad de los derechos fundamentales (Drittwirkung)?** El principio, de origen alemán, según el cual los derechos fundamentales rigen no solo en la relación empleador-trabajador, sino también entre compañeros de trabajo; si un trabajador acosa a otro, el empleador puede ser responsable si tuvo conocimiento y no actuó.
- **¿Qué establece el artículo 18 de la Ley 18.331 sobre datos sensibles?** Que nadie puede ser obligado a proporcionarlos, y solo pueden tratarse con consentimiento expreso y escrito, o por mandato legal/interés general.
- **¿Qué prohíbe la Ley N.º 18.868?** Exigir test de embarazo o certificado médico de ausencia de embarazo a las trabajadoras.
- **¿Qué ley regula el acoso sexual laboral en Uruguay y de qué año es?** Ley N.º 18.561, del año 2009.
- **¿Qué particularidad tiene Uruguay respecto al Convenio 190 de la OIT?** Fue el primer país del mundo en ratificarlo, aunque careció de reglamentación legal específica por un tiempo prolongado.
- **¿Dónde no pueden instalarse cámaras de vigilancia en el lugar de trabajo?** En vestuarios, baños y cocinas (espacios reservados a los trabajadores).
- **¿Qué obligación tiene el empleador si instala cámaras de vigilancia?** Colocar cartelería informando su existencia; de lo contrario, la prueba obtenida puede ser desechada judicialmente.
- **¿Qué es el quebranto de caja y qué doble función cumple?** Es un beneficio para trabajadores que manejan dinero; funciona como incentivo/premio y como seguro ante faltantes de caja.
- **¿Puede descontarse un faltante de dinero al trabajador que cobra quebranto de caja?** No, porque el riesgo lo asume la empresa.
- **¿Qué es el dirigismo contractual y quién lo desarrolla como concepto?** Pérez del Castillo; implica que existen derechos mínimos de orden público (licencia, aguinaldo, salario) implícitos en todo contrato de trabajo, no disponibles a la baja.
- **¿Quién fija los salarios mínimos por categoría?** El Consejo de Salarios, mediante los laudos.
- **¿Puede pagarse un salario diferencial dentro de la misma categoría?** Sí, siempre que existan razones objetivas (ej. mayor desempeño) y no se pague menos del mínimo legal.